

L'emploi et la formation des salariés d'agences générales d'assurance

Synthèse Etude 2026

IDCC : 2335



Atlas





Sommaire

1. Objectifs et méthodologie

- Objectifs de la démarche
- Méthodologie déployée

2. Portrait de la branche

- Les agences
- Les salariés

3. Enjeux RH

- Qualité de Vie et Conditions de Travail
- Recrutement
- Départ de salariés
- Formation
- Alternance

4. Et demain ?

- Les anticipations de la branches
- Les évolutions du secteur
- Les pistes d'action





1. Objectifs et méthodologie



Objectifs de la démarche

- Actualiser le rapport emploi formation de 2023
- Identifier les **dynamiques en cours**
- Repérer les **besoins** (difficulté de recrutement, métiers recherchés, formations, organisation, enjeux RH, etc.)
- Identifier la **répartition des salariés** selon les **métiers**
- Mesurer le **recours à la formation** et **identifier les besoins en compétences**
- Définir les **pistes d'actions prioritaires** de la branche



Méthodologie déployée

- **Enquête en ligne auprès des agents généraux***
901 réponses obtenues
- **Etude statistique approfondie**
Ocpo Atlas : France Compétences ;
Base Tous Salariés projection 2024 et 2025 ;
Observatoire économique des Agents généraux d'assurance 2025 ;
DSN Agirc Arrco 2025 ;
Ocpo Atlas : Bilan formation 2025 Cap Compétence (AF2A) – Bilan 2025
- **30 Entretiens individuels approfondis**
Auprès d'agents généraux d'assurance et de salariés

**enquête accessible du 9 janvier 2026 au 6 mars 2026*

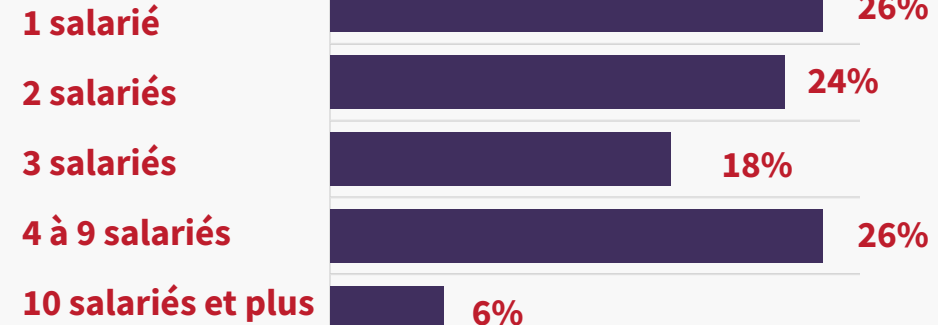


2. Portrait de la branche – Les agences

EN 2025**8730**
agences**7590**
agences
employeuses**1140**
agences
sans salarié**28700**
salariés**3.8**
salariés en
moyenne par
agence

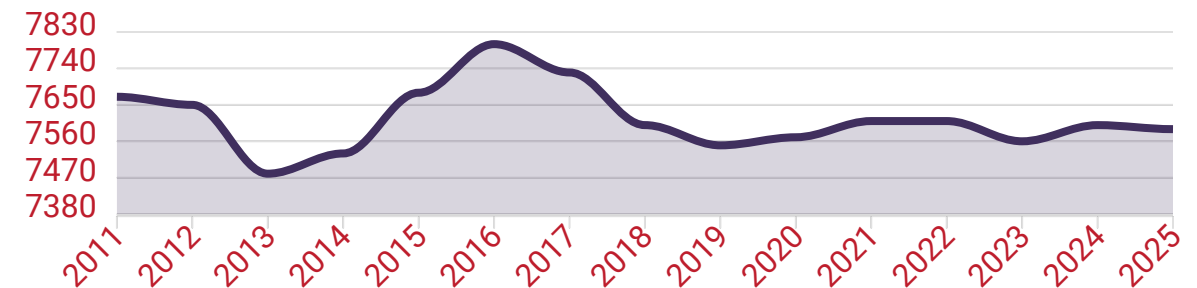
Sources : Base Tous Salariés DARES projection 2025,
Atlas – France Compétences – Aout 2024

Répartition du nombre d'entreprises employeuses par taille



Sources : agéa – Observatoire économique des Agents généraux d'assurance 2025 et Atlas
– France Compétences – Aout 2024

Evolution du nombre d'agences employeuses



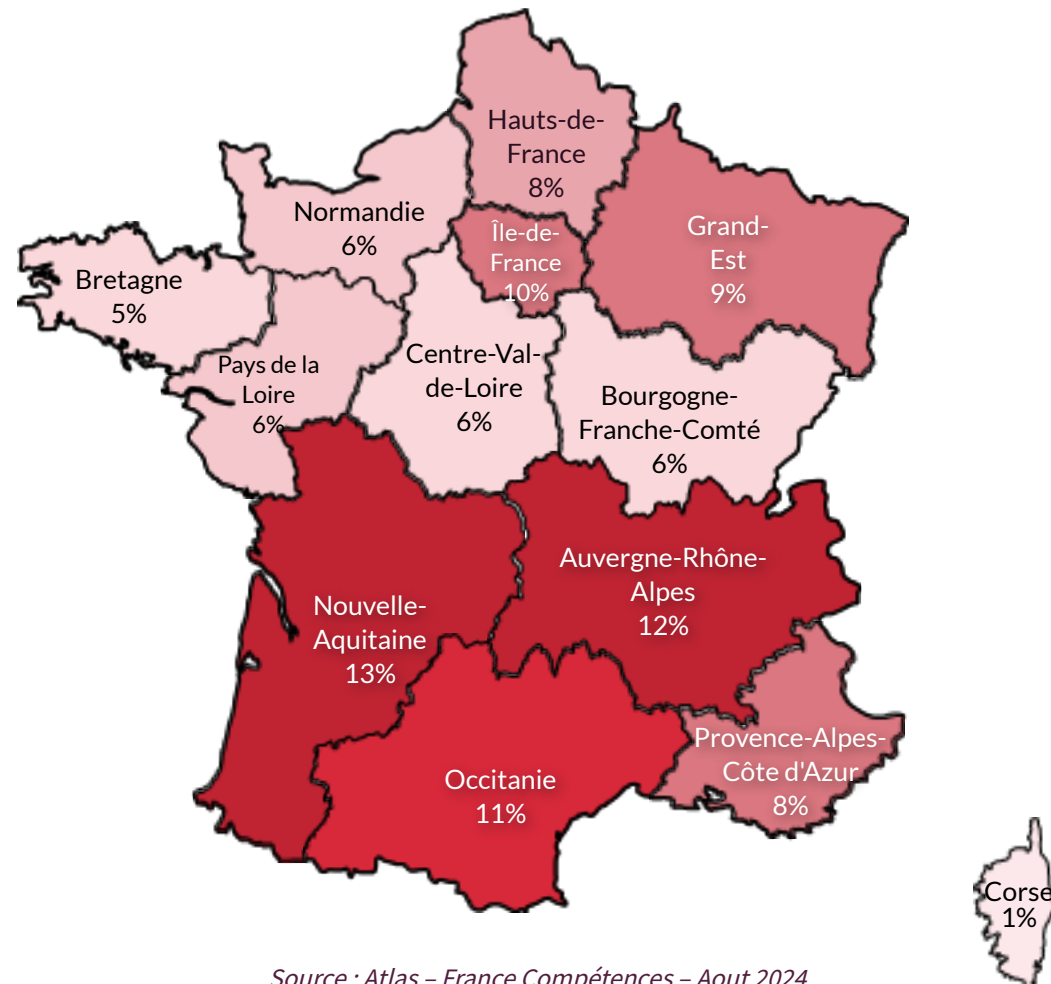
Source : Base Tous Salariés DARES 2011-2023 ; Projection 2024 et 2025



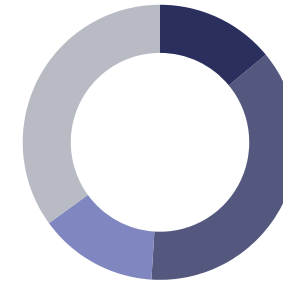
2. Portrait de la branche – Les agences



Répartition des agences employeuses par région



Source : Atlas – France Compétences – Aout 2024



- Métropole
- Zone urbaine
- Zone péri-urbaine
- Zone rurale

Les agences employeuses sont présentes dans tous les types de territoire.



des agences plus grandes en métropole et en zone péri-urbaine

Source : Enquête emploi-formation 2026 de la branche



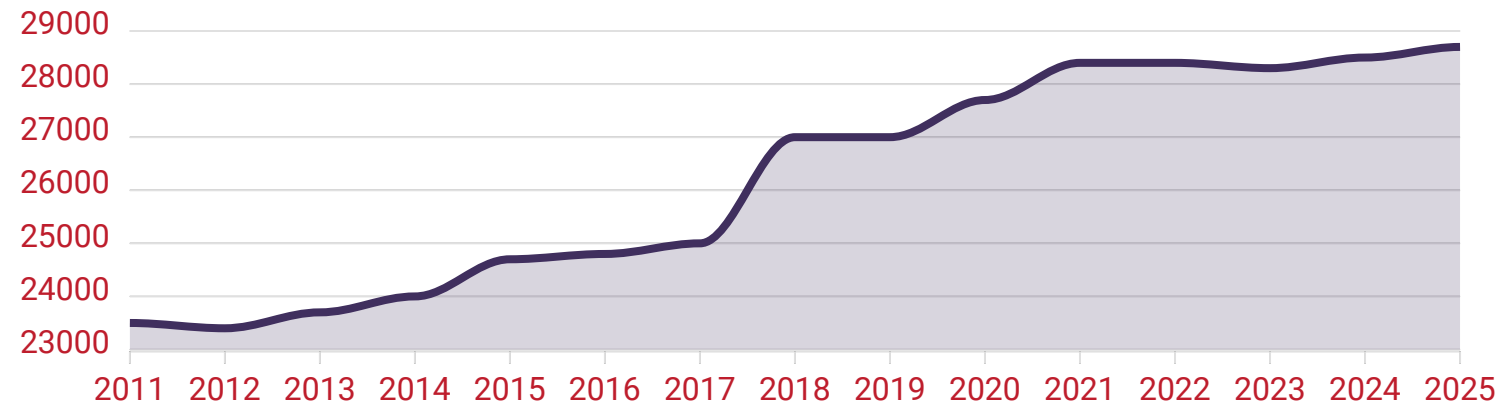


2. Portrait de la branche – Les salariés



28 700 salariés
Effectif estimé au 31-12-2025

Evolution du nombre de salariés



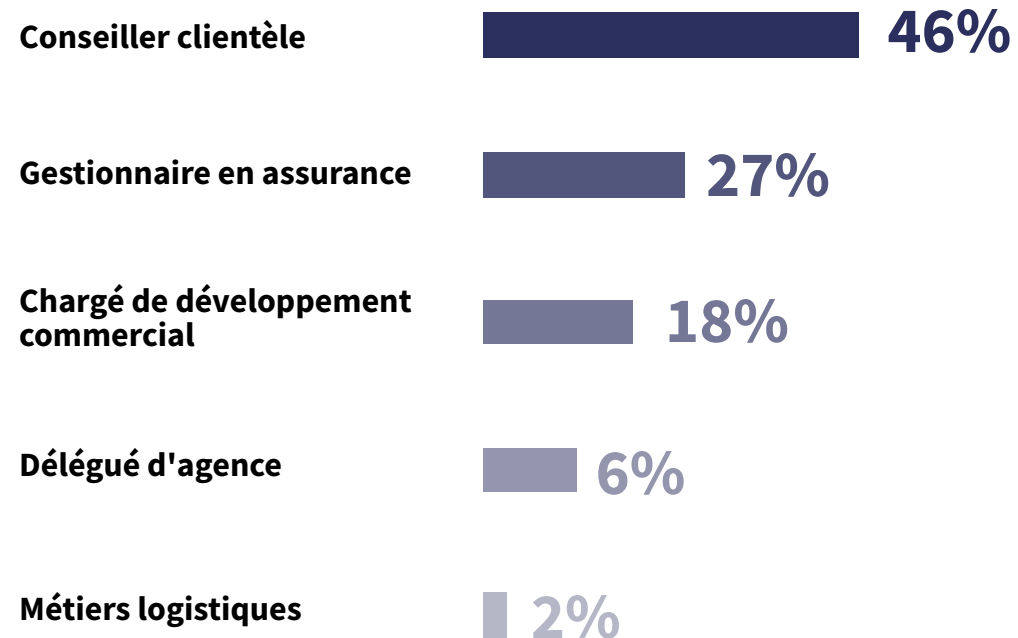
Source : DADS DARES 2011-2023 ; Projection 2024 et 2025





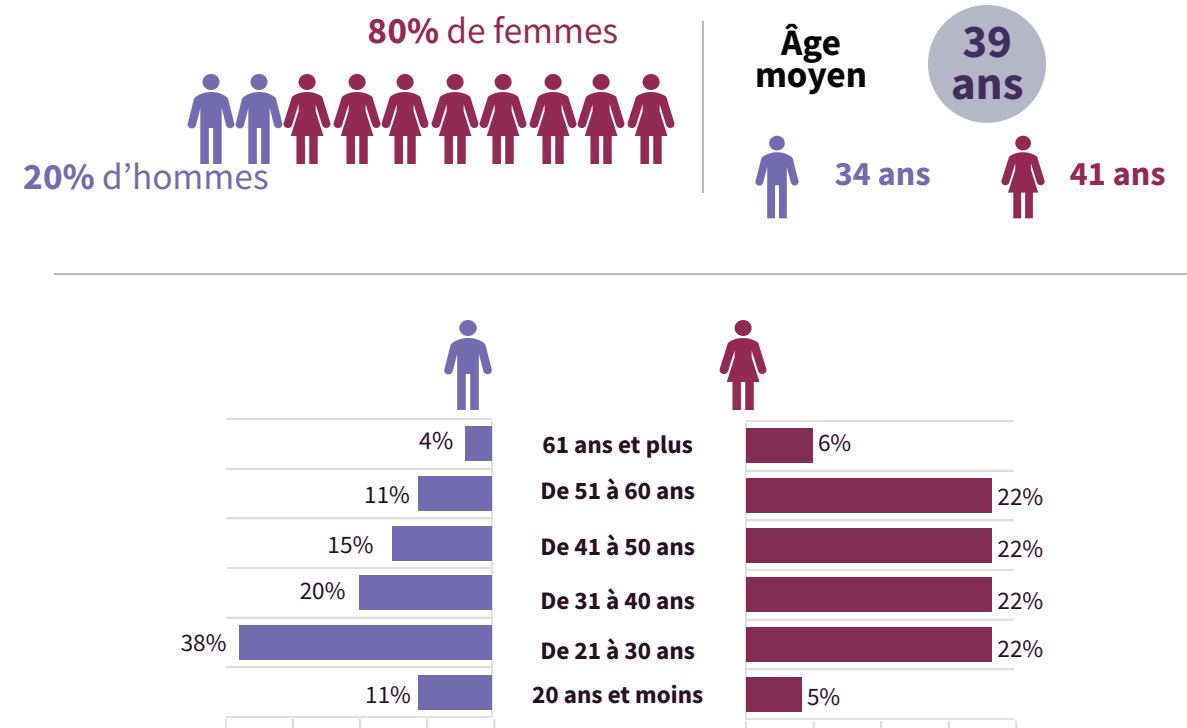
2. Portrait de la branche – Les salariés

Catégories métiers



Source : Enquête emploi-formation 2026 de la branche

Âge et genre des salariés



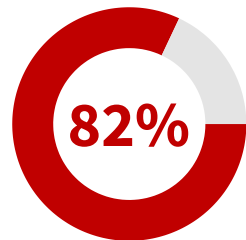
Source : DSN Agirc Arrco 2025





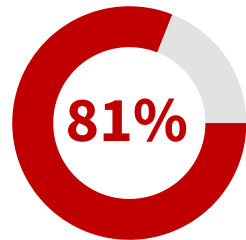
2. Portrait de la branche – Les salariés

Conditions d'emploi

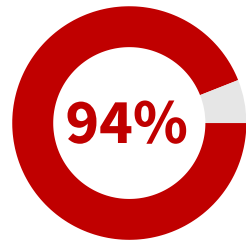


des salariés sont en CDI

4 % de CDD - 13 % d'apprentissage - 1% autre



des salariés sont à temps complet



des salariés sont non-cadres

Source : DSN Agirc Arrco 2025

Rémunérations

34 920€

de salaire brut annuel moyen* pour
les salariés de la branche



38 687 €



33 951€

L'écart salarial entre les femmes et les hommes diminue par rapport à 2023. Ce rapprochement s'explique notamment par une légère diminution des salaires des salariés cadres, parmi lesquels les hommes sont plus nombreux.

* Base brute déplafonnée (toutes rémunérations soumises à cotisation retraite complémentaire)

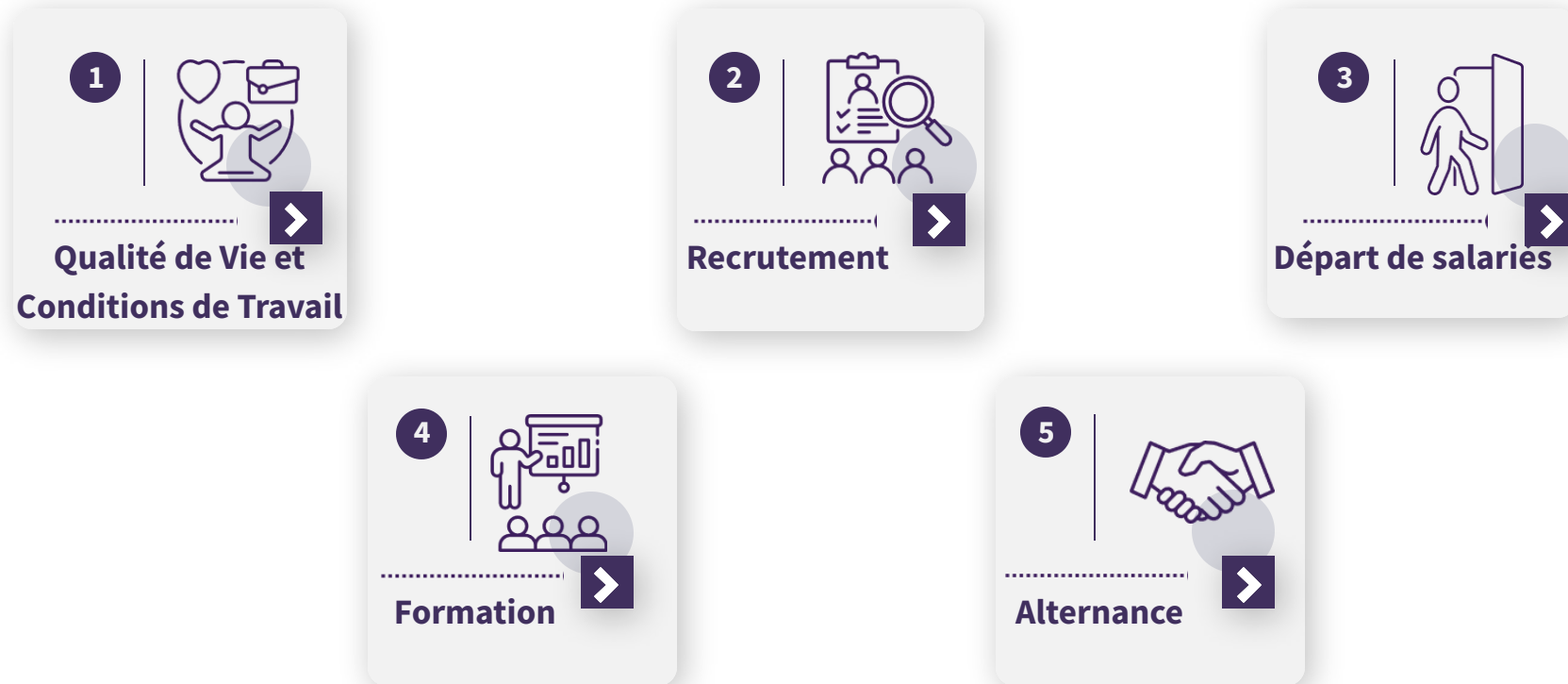
Source : DSN Agirc Arrco 31.12.2025





3. Les enjeux RH

Les principaux enjeux en matière de ressources humaines



Source : Enquête emploi-formation 2026 de la branche





3. Les enjeux RH

Sujets à traiter prioritairement du point de vue des agents en matière de Qualité de Vie et Conditions de Travail



Source : Enquête emploi-formation 2026 de la branche





3. Les enjeux RH

Recrutements



des agences répondantes ont recruté des salariés en 2025



des agents estiment avoir des difficultés à recruter

Profil type des recrutés



79%
de femmes

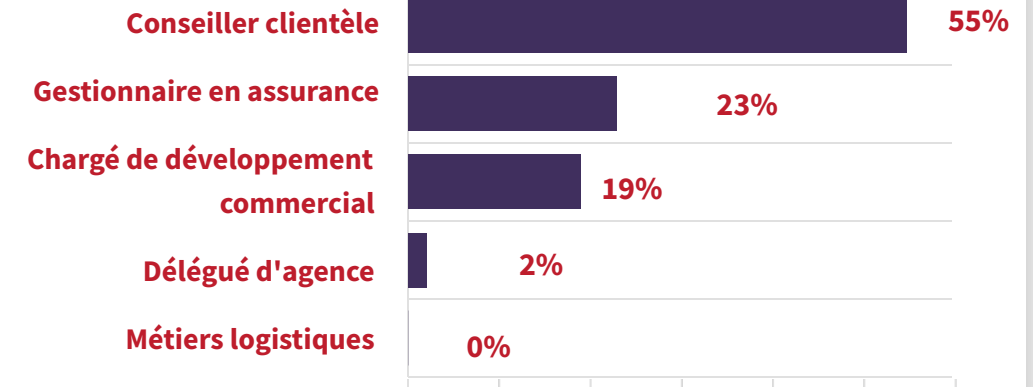


84%
de niveau Bac+2 ou supérieur



88%
de CDI

Part des recrutements en 2025 par métier



Source : Enquête emploi-formation 2026 de la branche



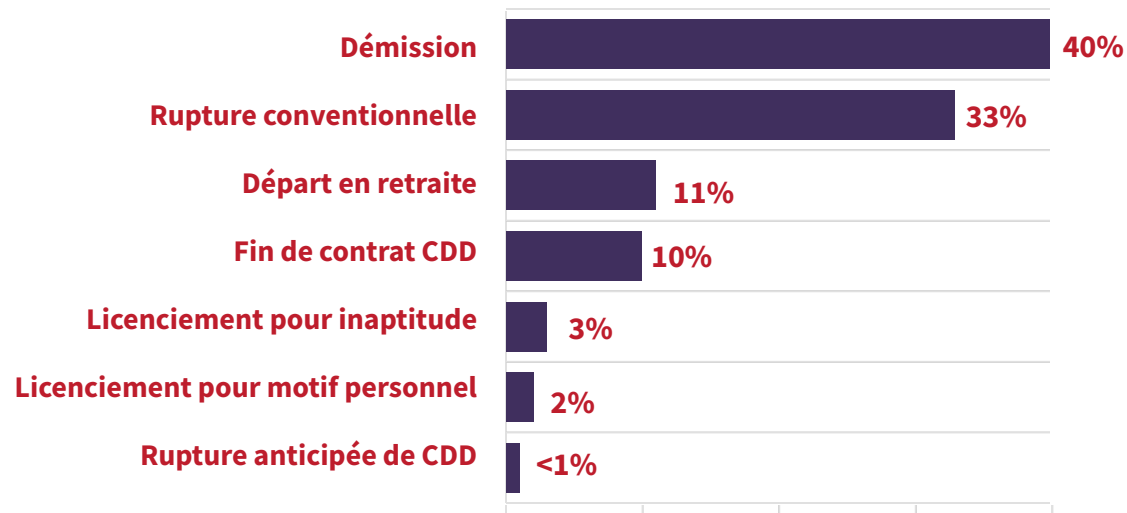


3. Les enjeux RH

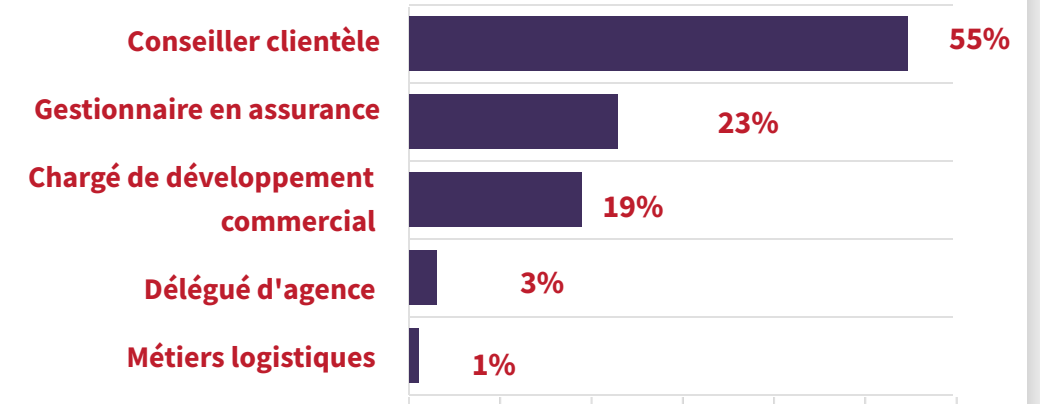
Départ de salariés

35% des agences ont enregistré un ou plusieurs départs en 2025

Départs par motifs



Départs par métiers



Source : Enquête emploi-formation 2026 de la branche





3. Les enjeux RH

Formation

Les agences accompagnent fortement leurs salariés dans l'évolution de leurs compétences

96%

des agences ont formé au moins un de leurs salariés en 2025



13 251 stagiaires formés par financement ou co-financement de l'Opco Atlas

35% des salariés ont suivi une **formation non obligatoire** (hors DDA)

59% des salariés ont eu accès à au moins une formation via les **compagnies d'assurances**

Source : Enquête emploi-formation 2026 de la branche

Zoom sur le dispositif CAP COMPÉTENCE, dispositif de branche à destination des agences et de leurs salariés



11 584

stagiaires formés par Cap Compétence en 2025



2 168

agences utilisatrices du dispositif



12,1 heures

de durée moyenne de formation par salarié

Source : Bilan AF2A Cap Compétence 2025





3. Les enjeux RH

Alternance



Un nombre de contrats engagés d'alternance en croissance

2 872

-6%

2 707

2022

2025



2 707 contrats d'apprentissage en 2025



41 contrats de professionnalisation en 2025

Source : OPCO ATLAS Bilan Activité formation 2025



59% des apprentis préparent un Bac +3 ou supérieur

Bac 1%

Bac + 2

41%

Bac + 3/4

40%

Bac + 5 et plus

19%



88% des alternants en emploi 24 mois après la fin de leur contrat

Source : OPCO ATLAS Bilan Activité formation 2025



Pour 70% des agents, l'alternance permet l'intégration facilitée d'un nouveau salarié



90% des alternants sont satisfaits de l'alternance

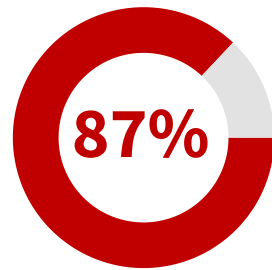
Sources : OPCO ATLAS Insertion des alternants 2025 / Enquête emploi-formation 2026



4. Et demain?

Les anticipations de la branche

Des anticipations favorables sur l'activité et l'emploi



des agences anticipent **une stagnation ou une hausse de leur niveau de commission** dans les 3 ans à venir



Les anticipations d'embauche restent élevées et marquées par des difficultés de recrutement*

37% des agents prévoient de recruter dans les 12 prochains mois*

Soit une estimation de **3 480 embauches** (2 415 en CDI et 135 en CDD) et **930 embauches en alternance**

**réponses recueillies entre janvier et février 2026*



74% des agents estiment avoir des difficultés à recruter

Source : Enquête emploi-formation 2026 de la branche





4. Et demain?

Les transformations du secteur

Quatre principales évolutions professionnelles perçues par les agents généraux :



Evolution des pratiques / attentes clients

78%



Nouvelles technologies

76%



Evolutions réglementaires

71%



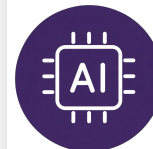
Evolutions des attentes des Compagnies d'assurance

67%

Evolutions hétérogènes :



- développement de la polyvalence au sein des plus petites agences
- renforcement de la spécialisation pour les plus grandes agences



L'IA est utilisée régulièrement ou occasionnellement au sein de 59% des agences, principalement pour la rédaction de contenus, l'assistance à la relation client et la veille juridique et réglementaire.



9 agences sur 10 constatent une évolution des compétences requises pour leurs salariés, notamment sur les compétences commerciales, techniques et réglementaires.



4. Et demain?

Les pistes d'action



4 axes pour renforcer l'emploi des salariés

1. Attractivité des métiers et réussite des recrutements



- Maintenir une communication métier ancrée dans les réalités du terrain
- Elargir et sécuriser les viviers de recrutement
- Outiller les petites agences sur les recrutements

3. Sostenabilité du travail en agence



- Diffuser des pratiques adaptées aux réalités des agences
- Outiller les salariés sur la gestion des flux et des priorités
- Renforcer l'accompagnement RH de proximité
- Agir sur la fidélisation des salariés

2. Transformations des métiers et des compétences



- Faire évoluer les contenus de formation au rythme des transformations du secteur
- Structurer un accompagnement pragmatique sur l'IA
- Accompagner les agents dans leur fonction managériale

4. Consolidation du recours à l'alternance



- Ajuster l'adéquation entre les formations et les réalités du terrain
- Sécuriser les parcours d'alternance
- Soutenir les agences face aux contraintes économiques

